



IPN INSTITUTO PEDRO NUNES
ASSOCIAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

**IGUALDADE DE GÉNERO
RELATÓRIO ANUAL
2022**

INSTITUTO PEDRO NUNES
**IGUALDADE DE GÉNERO - RELATÓRIO ANUAL
2022**

ÍNDICE

1.	SUMÁRIO EXECUTIVO	2
2.	ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO	3
3.	DESTAQUES POR DIMENSÕES DE ATUAÇÃO	6
4.	DESCRIÇÃO DAS AÇÕES IMPLEMENTADAS	8
5.	CRONOGRAMA	18

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

Este relatório descreve as ações realizadas com o intuito de promover direta ou indiretamente a Igualdade de Género (IG), ao longo do ano de 2022, de acordo com o Plano de IG do Instituto Pedro Nunes (IPN) para o triénio 2021-2023, doravante designado por Plano.

O IPN, em 2022, reforçou o seu compromisso com a promoção de iniciativas que valorizem a IG em atividades de I&D e Inovação, tendo inclusive organizado duas sessões para promover a reflexão tanto das colaboradoras e dos colaboradores, como da sociedade em geral, acerca da importância de considerar a dimensão de género nestas matérias. Também disponibilizou internamente documentação de suporte para apoiar a endereçar melhor as questões de género nas suas atividades, e submeteu uma candidatura ao prémio europeu - EU Award for (Academic) Gender Equality Champions (HORIZON-WIDERA-2022-GENDER-Prize). Regista-se também a revisão do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, para cumprir o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de dezembro.

Analisando o género das pessoas a trabalhar na instituição, verifica-se que a respetiva proporção está equilibrada (54% são homens e 46% são mulheres), considerando que as atividades desenvolvidas e serviços prestados são maioritariamente nas áreas das engenharias e tecnologias, onde tendencialmente estudam e trabalham mais homens do que mulheres.

No que diz respeito ao acesso a financiamento, foram analisadas as 33 candidaturas submetidas ao programa Horizonte Europa em 2022: cerca de 42% dos investigadores e das investigadoras foram mulheres, verificando-se o equilíbrio e a predominância do género feminino em 2 das 4 categorias em análise.

O IPN também partilhou iniciativas e facilitou a participação das suas equipas em ações de promoção do seu desenvolvimento pessoal e profissional, nas suas diferentes vertentes; participou em projetos que promovem o equilíbrio de género, nas dimensões onde as mulheres são menos representadas (p. ex.: liderança, tomada de decisão, empreendedorismo). O IPN considerou, ainda, a toda a legislação nacional e comunitária em vigor relacionada com a IG.

Reconhecendo que esta abordagem estruturada à IG é ainda recente, é possível perceber que as iniciativas implementadas já impactam positivamente a sensibilidade das pessoas do IPN e também a comunidade externa da instituição para a IG, tanto em contexto profissional como na vertente pessoal.

2. ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO

O IPN realizou um levantamento de informação quantitativa para monitorização da situação de homens e mulheres vinculados à instituição por contrato de trabalho. Os dados analisados e ora apresentados são referentes a 31 de dezembro de 2022, comparados com os recolhidos em 2021, os quais constam do Relatório de Igualdade de Género 2021.

Com base na informação recolhida, foram atualizados os seguintes indicadores:

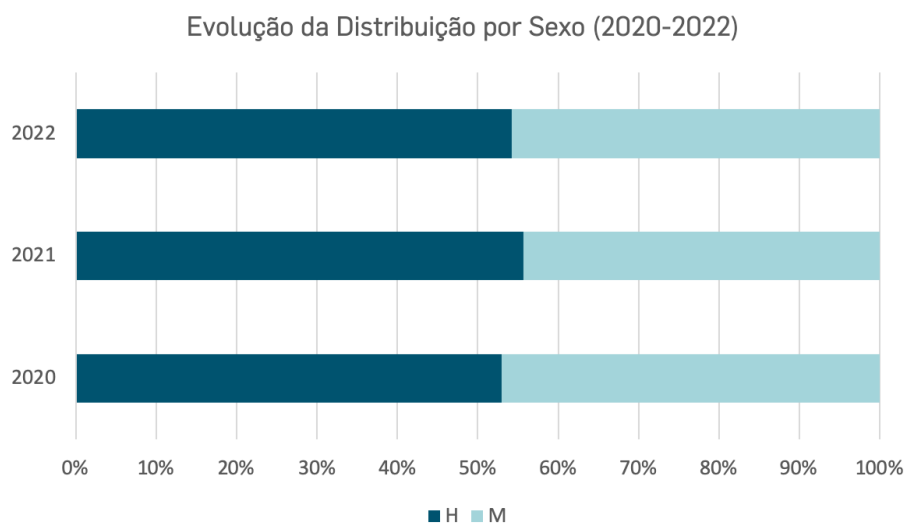


Gráfico 1 - Evolução da distribuição por sexo 2020-2022

Após a análise dos dados verifica-se que se tem mantido um equilíbrio na distribuição por sexo no IPN nos últimos 3 anos de atividade, não se vislumbrando diferenças significativas entre a quantidade de homens e de mulheres. Verifica-se em 2022 um ligeiro aumento de representação do sexo feminino face ao ano anterior.

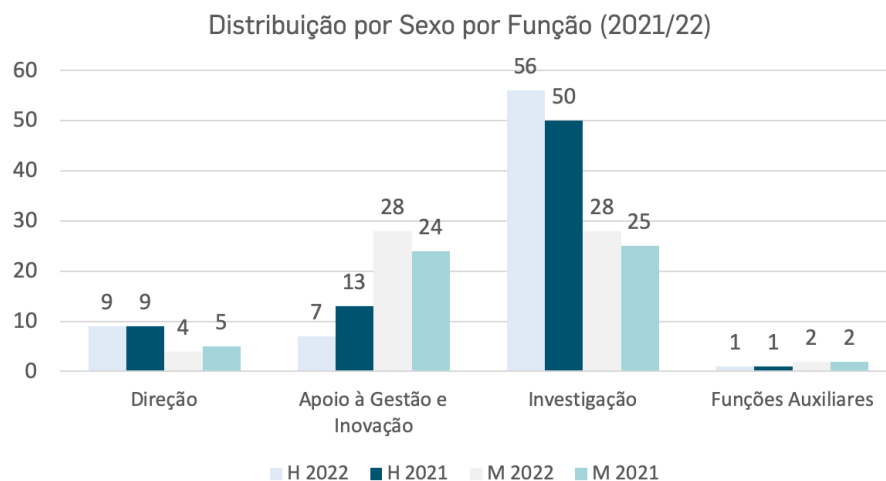


Gráfico 2 - Distribuição por sexo e por função 2021-2022

Da análise da distribuição por sexo e por função, verifica-se que, nas funções de direção e nas funções auxiliares, entre 2021 e 2022, a situação manteve-se praticamente inalterada. Porém, nas funções de investigação e nas funções de apoio à gestão e inovação, observa-se o acentuar em 2022 da predominância do sexo já verificada em 2021. Ou seja, em 2022 verifica-se um aumento da predominância do sexo feminino nas funções de apoio à gestão e inovação e um aumento da predominância do sexo masculino nas funções de investigação.

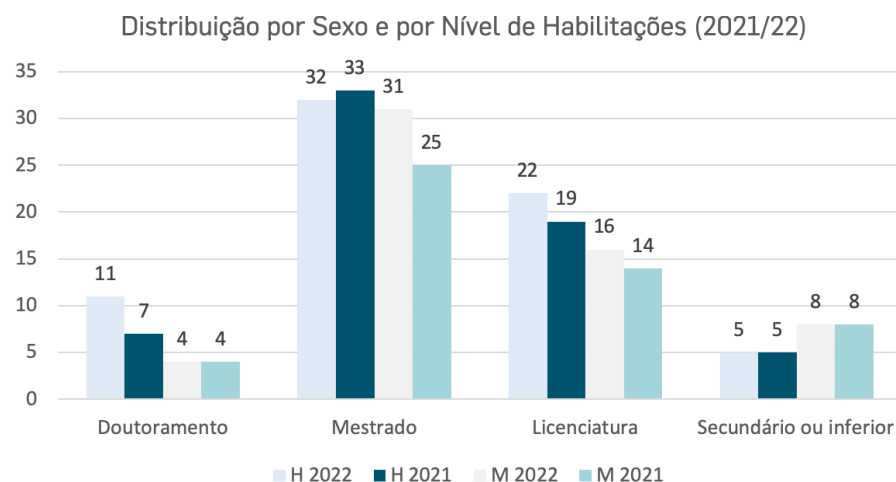


Gráfico 3 - Distribuição por sexo e por nível de habilitações 2021-2022

A análise da distribuição por sexo e por nível de habilitação literária permite concluir que não há diferenças significativas entre 2021 e 2022, mantendo-se semelhante distribuição por sexo em todos os níveis de habilitações. No entanto, verifica-se um ligeiro aumento de representação do sexo masculino com o nível de habilitações de doutoramento, em linha com o padrão frequentemente observado nas carreiras seniores de investigação.

Distribuição por Sexo e por Escalão de Remuneração Base (2021/22)

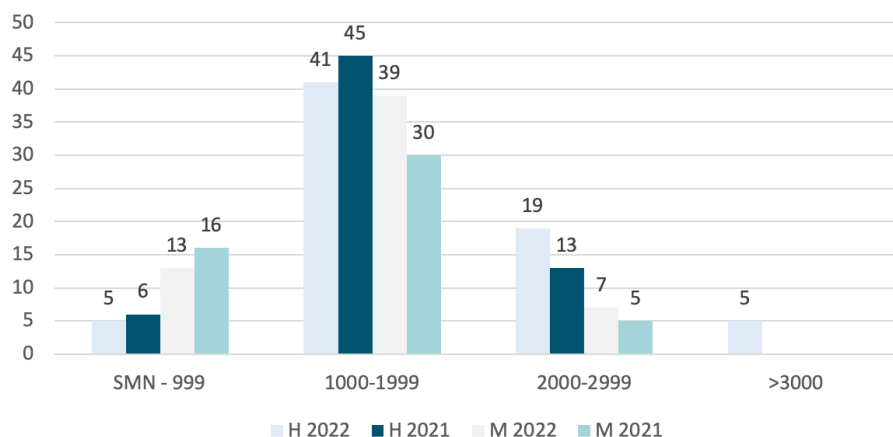


Gráfico 4 - Distribuição por sexo e por escalão remuneratório (em euros) 2021/2022

Da análise da distribuição por sexo e por escalão de remuneração base, verifica-se um aumento de representação do sexo feminino no escalão remuneratório intermédio, 1000-1999, levando assim a um equilíbrio entre homens e mulheres neste escalão. No entanto, o sexo masculino é predominante nos escalões mais altos, tendência que se acentuou em 2022.

Distribuição por Sexo e por Faixa Etária (2021/2022)

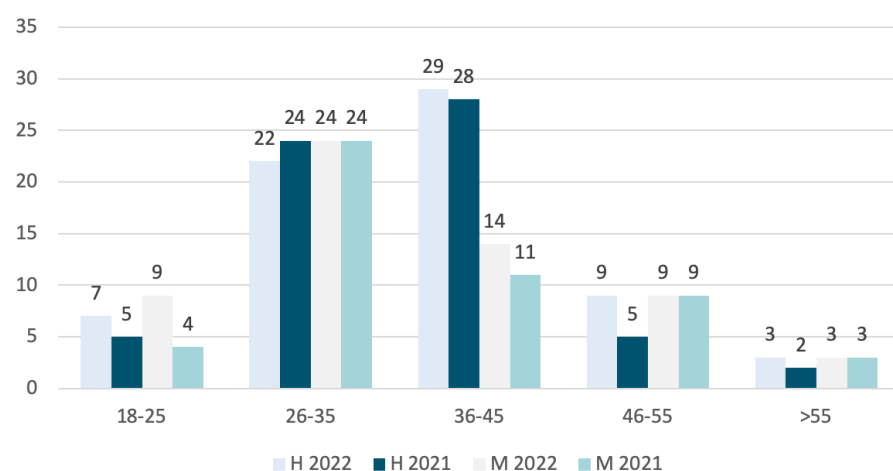


Gráfico 5 - Distribuição por sexo e por faixa etária 2021-2022

A análise à distribuição por sexo e por faixa etária permite concluir não haver diferenças significativas em relação aos anos de 2021 e 2022, mantendo-se uma tendência para o equilíbrio entre mulheres e homens dada a predominância nas faixas etárias centrais de 26 - 35 anos e 36 - 45 anos para ambos os sexos.

Da análise dos indicadores pode afirmar-se que em 2022 o equilíbrio na distribuição por sexo para a generalidade dos indicadores manteve-se globalmente, com exceção da distribuição por sexo e por funções e por escalão remuneratório, onde existiu um agravamento no período em análise. Tal facto deve-se a que no decurso do ano de 2022, as novas admissões foram maioritariamente para funções na área de engenharia onde, existe, à priori, um patente desequilíbrio de género, aliás conhecido tanto em Portugal como na Europa em geral.

3. DESTAQUES POR DIMENSÕES DE ATUAÇÃO

De seguida, apresentam-se um resumo das atividades realizadas por dimensão de atuação.

DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

A equipa responsável por endereçar a temática da IG no IPN realizou diversas pesquisas de informação e de boas práticas para atualização de conhecimentos, fomentando assim a de documentação útil as atividades dos colaboradores e das colaboradoras do IPN.

DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

Procurou-se divulgar e informar as colaboradoras e os colaboradores do IPN e respetiva comunidade externa sobre a dimensão de género, através dos diferentes canais de comunicação, nomeadamente pelos Sistema interno de Informação (SI); e-mail; site.

Destaca-se a organização de dois eventos:

- O primeiro, interno, realizado a 22 de setembro, onde participaram 24 pessoas, 15 mulheres e 9 homens, com o objetivo de envolver a comunidade numa reflexão conjunta sobre a política de igualdade da organização e esclarecer potenciais questões sobre as atividades futuras; e outro
- Meet Up Women in Space, aberto ao público, realizado a 25 de novembro, com o propósito de promover o networking e para mapear e potenciar o ecossistema de empreendedorismo e tecnologia no feminino da região de Coimbra, onde participaram 29 pessoas, das quais 26 eram mulheres e 3 eram homens.

DIMENSÃO 3 - ATIVIDADES DE I&DT

Analisou-se as 33 propostas submetidas ao programa Horizonte Europa entre janeiro e dezembro de 2022 e que tiveram envolvimento de investigadores/as do IPN tendo-se verificado uma evolução positiva do rácio de mulheres e homens (42% são mulheres e 58% são homens) face aos dados do ano anterior (21% mulheres e 79% homens).

Apresentou-se e disponibilizou-se o documento orientador do IPN sobre como abordar o tema da IG em atividades de I&DT, que sumariza um conjunto de questões/ reflexões/ dicas sobre como considerar a dimensão do género no ciclo de vida dos projetos de I&DT e também inclui sugestões para abordar esta dimensão em atividades participativas e de cocriação.

DIMENSÃO 4 - PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Foi desenvolvido um mecanismo de comunicação e denúncia de infrações internas criado para cumprir o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de dezembro, disponível no site do IPN em <https://www.ipn.pt/canaldenuncias>.

DIMENSÃO 5 - EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

Disponibiliza-se no SI documentação sobre os direitos dos colaboradores e das colaboradoras, nomeadamente no que respeita às ausências por parentalidade e por assistência a membro do agregado familiar. Em 2022 acompanhou-se o regresso de 4 profissionais após o respetivo gozo de licença parental.

DIMENSÃO 6 - RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

No âmbito do processo de acolhimento de novas contratações, sensibilizou-se para as políticas em vigor no IPN, sendo-lhes apresentado, entre outras informações do seu interesse, a versão em vigor do presente Plano, os quais se encontram disponíveis para consulta no SI do IPN.

Promoveu-se ainda a participação em ações de formação, com vista ao desenvolvimento pessoal e profissional de todas/os, nas suas diferentes áreas de interesse.

DIMENSÃO 7 - EQUILÍBRIO NA LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

O IPN dinamizou e participou em atividades no âmbito do empreendedorismo, empoderamento feminino e liderança; implementou 10 projetos/atividades sobre empreendedorismo que incluiu (entre outros temas) módulos sobre liderança, pitch, comunicação e negociação.

4. DESCRIÇÃO DAS AÇÕES IMPLEMENTADAS

DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

Ação 1	Constituição da equipa para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	N/A
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De março a junho de 2021
Estado	Concluído

Ação 2	Elaboração inicial de estatísticas desagregadas por sexo
Indicador de medida/forma de verificação	Inclusão de uma secção específica para o efeito no Plano
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De junho a julho de 2021
Estado	Concluído

Ação 3	Elaboração do Plano para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	Plano para a IG
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De junho a agosto de 2021
Estado	Concluído

Ação 4	Elaboração do Relatório anual de avaliação
Indicador de medida/forma de verificação	Relatório Anual
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	De janeiro a agosto de 2022, 2023 e 2024
Estado	Parcialmente concluído

A equipa responsável por endereçar a temática da IG no IPN realizou pesquisas de informação e de boas práticas para atualização de conhecimentos e, assim, ser possível partilhar documentação útil para as atividades do IPN.

Elabora-se o presente relatório relativo às atividades de 2022, cuja aprovação pela direção da instituição foi ratificada a 25 de setembro de 2023.

DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

Ação 5	Divulgação interna da implementação do Plano para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Concluído

Ação 6	Publicação no website do IPN do Plano para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	N/A
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	Setembro de 2021
Estado	Concluído

Ação 7	Publicação no website do IPN do resumo do Relatório anual de avaliação
Indicador de medida/forma de verificação	N/A
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	Setembro de 2022, 2023 e 2024
Estado	Parcialmente concluído

Este relatório será disponibilizado no site do IPN: <https://www.ipn.pt/equalitypolicy>.

Ação 8	Formação da equipa de comunicação sobre a temática da IG
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da realização de uma sessão sobre a temática (fotografias; lista de presença; materiais utilizados; etc.)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De janeiro a junho de 2022
Estado	Concluído (março de 2023)

A formação da equipa de comunicação sobre a temática da IG foi adiada, tendo sido realizada a 16 de março de 2023. A ação pretendeu atualizar os conhecimentos da equipa sobre comunicação inclusiva na ótica da igualdade entre mulheres e homens, compreen-

der a importância da comunicação na promoção da igualdade no quadro da organização, da respetiva missão e áreas de intervenção e identificar estratégias e práticas para tornar a comunicação organizacional promotora da igualdade social entre os géneros. A ação foi ministrada pela CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, teve a duração de 4 horas e contou com a presença de 3 elementos, 2 mulheres e 1 homem, da equipa de comunicação do IPN.

Ação 9	Criação de documento orientador sobre linguagem neutra e inclusiva no IPN
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bianual
Calendário de implementação	De julho a dezembro de 2022
Estado	Em curso

Ação a ser verificada no próximo Relatório Anual de Avaliação.

Ação 10	Divulgação interna do documento emergente da Ação 9
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

Ação a ser verificada no próximo Relatório Anual de Avaliação.

Ação 11	Sensibilização periódica dos colaboradores para a temática da IG
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da implementação de uma ação coletiva de sensibilização para a temática da IG (fotografias; vídeos; etc)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de março de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Durante o ano de 2022 foram dinamizados vários eventos no IPN com o objetivo de abordar questões na temática da dimensão de género, nomeadamente:

- Celebração do Dia Internacional da Mulher. Este dia foi simbolicamente assinalado entre as mulheres que trabalham no IPN e materializado numa publicação da autoria de uma trabalhadora do IPN. O texto, disponível no site do IPN – PT: <https://ipn.pt/noticias/noticia/3100>; sintetiza os acontecimentos relevantes da história que contribuíram para o equilíbrio de género na sociedade e descreve a realidade desta questão numa das áreas estratégicas do IPN - o empreendedorismo e a tecnologia, como forma de divulgar publicamente a política de igualdade da entidade.
- Organização de uma sessão sobre IG no IPN, 22 de setembro. Realizou-se uma sessão interna com o objetivo de envolver a comunidade do IPN numa reflexão conjunta sobre a política de igualdade da organização e esclarecer potenciais questões sobre as atividades futuras. Esta sessão incluiu um espaço para recolher comentários, ideias e sugestões para melhorar a abordagem. Após a sessão, foi enviado um questionário para dar a oportunidade de complementar as ideias previamente partilhadas e para apoiar a equipa dedicada a analisar as sugestões (foi sugerida a elaboração de workshops para discutir exemplos claros de como incluir a dimensão do género no ciclo de vida dos projetos).

— Organização do evento Meet Up Women in Space, 25 de novembro, PT: <https://www.ipn.pt/noticias/noticia/3333>. O IPN, através do projeto SAAC Space Solutions - Empreendedorismo & Economia do Espaço na Região, cofinanciado pelo CENTRO2020, PT2020 através do Fundo Social Europeu e no âmbito das atividades da ESA Space Solutions Portugal, promoveu um evento dando voz a mulheres que desenvolvem atividades nas áreas de Inovação, Espaço e Tecnologia. Este evento teve como objetivo o networking para mapear e potenciar o ecossistema de empreendedorismo e tecnologia no feminino da região de Coimbra. Contou com a participação de 29 pessoas, das quais 26 eram mulheres e 3 eram homens.

No âmbito das suas atividades, as equipas do IPN participaram em eventos relacionados com a dimensão de género nas atividades de investigação aplicada e inovação, que permitiram atualizar conhecimento e informação sobre IG nestas matérias, tais como:

— Participação no webinar "Horizon Europe: Quick guide to tackle gender dimension and cross-cutting issues - Expert Insights", 10 de fevereiro. O webinar incidiu sobre a dimensão do género no âmbito da elaboração de candidaturas a fundos europeus.

— Participação no 3º workshop online "Empowering Women & Achieving Gender Equality in the EU", 30 de março. No evento discutiram-se as medidas da EU para colmatar o fosso entre os géneros e promover a capacitação das mulheres. Foram também abordadas questões sobre a temática da IG nos vários programas europeus.

— Participação no webinar "Plano de IG – Critérios de Elegibilidade do Programa Horizonte Europa", 23 de junho. Na sessão foram apresentadas as orientações da Comissão Europeia em matéria de fundos comunitários. Foram também dados a conhecer exemplos concretos de Planos de IG desenvolvidos por organizações europeias.

— Participação no evento Women Tech EU, 21 de julho. O evento, promovido pela Agência Nacional de Inovação (ANI), reuniu a comunidade nacional de empreendedoras que lideram empresas de base tecnológica e visou contribuir para mobilizar a participação nacional nos prémios da Comissão Europeia dedicados a mulheres empreendedoras. Contou com uma mesa-redonda intitulada Women Tech League a que se seguiu um momento de networking.

— Participação no 1º Fórum de IG de 2022 do European Institute of Gender Equality (EIGE), 24 e 25 de outubro. O fórum contou com sessões e workshops inspiradores, onde se partilharam conhecimentos e se trocaram pontos de vista sobre as questões mais prementes que afetam os progressos em matéria de IG.

— Participação no evento Tech Planet A: Space and Ocean, 23 de novembro. As Tech@Week são um conjunto de semanas que pretendem reunir os principais atores do Sistema Nacional de Inovação, com o objetivo de explorar as principais tendências e desafios da área através de um painel de discussão. Na 3ª Tech@Week, dedicada ao espaço, o IPN participou enquanto orador da sessão "Mulheres no espaço e na defesa: Como promover a IG".

— Participação no workshop online "Pilot assessment activities for the European knowledge and support facility on Gender Equality", 9 de dezembro. No workshop foram apresentadas as principais conclusões do estudo sobre as atividades de avaliação do Mecanismo Europeu de Conhecimento e Apoio aos Planos de IG em organizações de investigação e inovação.

DIMENSÃO 3 – ATIVIDADES DE I&DT

Ação 12	Contabilização por candidatura aprovada pelo IPN do balanço de género
Indicador de medida/forma de verificação	Número de investigadores M/F por projeto candidatado
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de junho de 2021
Estado	Parcialmente concluído

A maioria das candidaturas ao programa de financiamento europeu Horizonte Europa incluem, no formulário uma tabela "Researchers involved in the proposal" onde é possível aferir o género dos elementos da equipa de investigação envolvidos na proposta, por níveis de categoria. A tabela 2 resume essa informação relativa ao n.º de investigadores e investigadoras do IPN envolvidas nas 33 propostas submetidas do programa Horizonte Europa, entre janeiro e dezembro de 2022.

A - Top Grade Researcher			B - Senior Researcher			C - Recognised Researcher			D - First Stage Researcher			TOTAL		
M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB
3	1	0	1	5	0	1	5	0	0	8	0	5	19	0
75%	25%	0%	17%	83%	0%	17%	83%	0%	0%	100%	0%	21%	79%	0%

Tabela 1 - Níveis de Categoria de Investigação 2021

A – Top Grade Researcher			B – Senior Researcher			C – Recognised Researcher			D – First Stage Researcher			TOTAL		
M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB
3	10	0	10	23	0	15	8	0	5	5	0	33	46	0
23%	77%	0%	30%	70%	0%	65%	35%	0%	50%	50%	0%	42%	58%	0%

Tabela 2 - Níveis de Categoria de Investigação 2022

De uma forma geral, a evolução no equilíbrio de género dos elementos envolvidos nas propostas submetidas é positiva, com 42% de mulheres e 58% de homens, quando comparado com os dados do ano anterior, que apresentavam uma disparidade significativa de 21% de mulheres para 79% de homens. Esta evolução reflete-se especialmente nos níveis de categoria B, C e D, com o aumento do número de mulheres participantes nas propostas das três categorias, sendo que no nível D, especificamente, o equilíbrio entre os géneros foi alcançado na totalidade (50%). Na categoria C, o aumento do número de mulheres foi de tal forma significativo que se repercutiu numa predominância em relação aos homens. Na categoria B, apesar do aumento considerável do número de mulheres nas propostas submetidas, que passou de apenas uma no último quadrimestre de 2021 para um total de 10 no ano de 2022, ainda é notável a prevalência de homens. O mesmo acontece no nível A, em linha com o padrão frequentemente observado nas carreiras de investigação.

Regista-se também a submissão, em outubro de 2022, da candidatura ao prémio europeu - EU Award for (Academic) Gender Equality Champions (HORIZON-WIDERA-2022-GENDER-Prize), com o Plano do IPN e resultados já alcançados. A candidatura não foi aprovada.

Ação 13	Criação de documento orientador sobre como abordar o tema da IG em atividades de I&DT
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bi-anual
Calendário de implementação	De outubro de 2021 a janeiro de 2022
Estado	Concluído

Ação 14	Disseminação do documento emergente da Ação 13
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	Concluído

O documento orientador sobre como abordar o tema da IG em atividades de I&DT foi apresentado às colaboradoras e aos colaboradores do IPN na sessão de 22 de setembro (já descrita na ação 11) e ficou também disponível para todos/as no SI – módulo de informação a funcionários/as. Este documento sumariza um conjunto de questões/ reflexões/ dicas sobre como considerar a dimensão do género no ciclo de vida dos projetos de I&DT e também inclui sugestões para abordar esta dimensão em atividades participativas e de cocriação. Mais informações: <https://ipn.pt/noticias/noticia/3272>.

DIMENSÃO 4 – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Ação 15	Revisão do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente
Indicador de medida/forma de verificação	Nova versão do Código
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De julho a agosto de 2021
Estado	Concluído

Em paralelo com a revisão do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, foi desenvolvido um mecanismo de comunicação e denúncia de infrações internas criado para cumprir o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de dezembro. Assim, em junho de 2022, entrou em funcionamento o novo Canal de Denúncia Interna de Infrações do IPN e IPN Incubadora, disponível no site do IPN em <https://www.ipn.pt/canaldenuncias>.

Ação 16	Reforço da divulgação interna do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	Concluído

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é parte integrante do Plano do IPN e está disponível para consulta no SI – módulo de informação a funcionários/as e no site do IPN em: <https://www.ipn.pt/equalitypolicy>.

DIMENSÃO 5 – EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

Ação 17	Assegurar a divulgação de informação a colaboradores relativa a direitos no domínio da parentalidade e a direitos de ausência por motivo de acompanhamento familiar
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Foi disponibilizado no SI do IPN um módulo de divulgação de informação aos funcionários/as. Nesse módulo está disponível informação sobre os direitos pessoais, nomeadamente no que concerne às ausências por parentalidade ou por assistência a membro do agregado familiar.

Ação 18	Acompanhar o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licença parental, assegurando a sua reintegração na unidade/departamento, promovendo formação específica se necessário
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Durante 2022 verificou-se um gozo de 4 licenças parentais por parte de 4 trabalhadores/as: 3 mulheres e 1 homem. As mulheres foram acompanhadas no regresso depois do usufruto de 150 dias de licença parental e o homem foi acompanhado no regresso depois do usufruto de 30 dias por partilha da licença parental inicial.

Ação 19	Análise de modalidades flexíveis de organização do trabalho dadas as condições específicas de cada colaborador
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

No período do relatório não foram solicitadas modalidades flexíveis de organização do trabalho por parte de colaboradores/as do IPN.

DIMENSÃO 6 – RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

Ação 20	Revisão da política de IG existente para contratação de Recursos Humanos
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bi-anual
Calendário de implementação	De julho a agosto de 2021 e de 2023

Não se verificou necessidade de rever a política existente e que se encontra disponível anexa ao Plano do IPN.

Ação 21	Mencionar as políticas de IG no processo e acolhimento de novos colaboradores
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

No período do relatório foram realizadas 38 reuniões de acolhimento de novas pessoas. Nas 38 reuniões de acolhimento, os novos elementos foram sensibilizados para as políticas de IG em vigor no IPN, e informados sobre a existência no sistema de informação interno do IPN de um módulo de divulgação de informações várias a funcionários/as, incluindo a política de IG.

Ação 22	Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da partilha pelos colaboradores do IPN de atividades que contribuam para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes.
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Neste período foram várias as ações de formação frequentadas por colaboradores/as do IPN, desencadeadas quer por iniciativa do IPN, quer por iniciativa individual, com vista ao desenvolvimento da carreira. Seguem-se alguns exemplos:

- Gestão e Encerramento de Projetos Financiados, 24 de janeiro;
- Comunicação e Uso da Plataforma LinkedIn, 4 de fevereiro;
- Horizon Europe: from the Proposal to the Project Completion, 31 de março;
- Social Selling: Aumento de Vendas e Notoriedade através da Implementação de uma Estratégia de Social Media, 5, 6 e 13 de maio;
- 2 Sessões de Boas Práticas de Cibersegurança, 7 e 14 de dezembro;
- iiiUC Training – Research Support Tools, 20 de dezembro.

DIMENSÃO 7 – EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

Ação 23	Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal de colaboradores em lugares direção e chefia
Indicador de medida	Evidências da partilha pelos colaboradores do IPN de atividades que contribuam para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes.
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

O IPN procura divulgar sobretudo por e-mail atividades que fomentam o desenvolvimento de competências ao nível de liderança (formações, workshops, seminários, entre outros), destacando-se a organização do evento Meet Up Women in Space e a participação no Women Tech EU (eventos já detalhados na ação 11). Também incentiva e implementa projetos e serviços relacionados com empreendedorismo, que inclui (entre outros temas) módulos sobre liderança, pitch, comunicação e negociação. Durante 2022 o IPN implementou os seguintes projetos/atividades, mais informações: <https://www.ipn.pt/vci/programas>:

- Organização da edição de 2022 do Women Entrepreneurship Bootcamp. O projeto de formação e mentoria é apoiado pelo EIT Health, e nele participam 10 startups europeias, fundadas ou cofundadas por mulheres no setor da saúde (medical technology, como os dispositivos médicos, digital health ou biotech) que recebem o apoio dedicado de uma equipa de formação e mentoria para fazer crescer os seus negócios, em áreas como a proposta de valor, marketing, acesso ao mercado, questões regulatórias, financiamento, pitch, comunicação e liderança. É também promovido o networking e o acesso a oportunidades de investimento.
- Organização da edição de 2022 do Healthy and Active Ageing Bootcamp. O IPN promoveu este bootcamp apoiando a criação e validação de novos serviços, produtos e empresas na área da longevidade e do envelhecimento ativo. Apoiado pelo programa EIT Health, foram abrangidas 10 empresas de vários países da Europa.
- Participação no InnoStarts Awards Bootcamp, edição de 2022. O bootcamp financiado pelo programa EIT Health consiste num programa de formação e competição em que 20 empresas e PME's em fase inicial recebem financiamento para o desenvolvimento de negócios e validação de produtos. O IPN organizou 4 módulos de formação, num total de 36 horas, e mais de 60 horas de mentoria para as 20 equipas participantes.

- Organização do MedTech Bootcamp, edição de 2022. Financiada pelo programa EIT Health, esta iniciativa visa capacitar equipas interdisciplinares de jovens nas áreas da engenharia e profissionais de saúde com um conjunto de ferramentas personalizadas para facilitar o empreendedorismo, apoiando em áreas como o desenvolvimento de um plano de negócios estruturado, acesso ao mercado, pitch, entre outros. Na edição de 2022, onde participaram 9 equipas, o IPN foi júri de avaliação das candidaturas e coordenou 2 workshops que apoiaram os/as participantes na construção do seu pitch final para investidores/as.
- Participação no projeto Empreendedorismo 5.0, ao longo de 2022. Financiado pelo Prémio BPI Séniores 2021, o IPN colaborou na organização do programa de capacitação, baseado em atividades de formação e mentoria direcionadas para empreendedores/as com mais de 50 anos, e visou desenvolver competências valorizando a experiência das/os participantes e reforçando a sua rede de contactos. No total, 22 participantes concluíram o programa.
- Organização da 1ª edição do programa Acelera@UC, de 28 de abril a 20 de maio. O programa de aceleração para empreendedoras/es contou com 18 participantes e foi dinamizado em conjunto com a Universidade de Coimbra. Realizaram-se 5 bootcamps presenciais e várias sessões de coaching. Este programa insere-se nas atividades do projeto UI-CAN - Universidades como Interface para o Empreendedorismo, cofinanciado pelo COMPETE 2020, através do Fundo Social Europeu.
- Organização da 11ª edição do INEO Start, entre 4 e 15 de outubro. O programa de aceleração contou com a participação de 10 equipas, com projetos de base tecnológica em áreas como a saúde, desporto, nutrição, agroalimentar, entre outros. As/os participantes tiveram acesso a workshops, formação e mentoria, em temas tão variados como financiamento, marketing, planos de negócio, pitch. Este programa insere-se nas atividades do projeto INOV+ - Ecossistema De Inovação Inteligente da Região Centro e é financiado pelo CENTRO 2020 - Programa Operacional Regional do Centro, Portugal 2020 e União Europeia, através do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional.
- Organização do EIT Health Investor Forum, 3 e 4 de novembro. O evento foi apoiado pelo EIT Health InnoStars e estiveram presentes mais de 100 startups e 50 investidores/as, num total de cerca de 300 participantes que, durante dois dias, discutiram as oportunidades atuais no ecossistema europeu de inovação, criando sinergias que no futuro serão benéficas para toda a comunidade EIT. A agenda contou com workshops, momentos de networking, e uma competição de pitch, coordenada pelo IPN, onde 24 startups apresentaram os seus projetos a um júri de investidoras/es.
- Participação na 1ª edição do BioSTART. O programa insere-se no projeto BiotechSTARTS – Programa de Empreendedorismo Biotecnológico, cofinanciado pelo Centro 2020, Portugal 2020 e Fundo Social Europeu e visa capacitar empreendedores/as na área da biotecnologia, nos domínios de saúde, indústria, mar e agroalimentar. O IPN dinamizou o módulo sobre empreendedorismo no feminino, realizado no dia 24 de novembro.

